

**PENGARUH STRSES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA  
PANDEMI COVID-19 PADA YAYASAN PRIMA INSANI GARUT**



Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Strata 1

**Disusun Oleh:**

**Irna Nursilawati  
NIM 17102040047**

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH & KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA**

**YOGYAKARTA**

**2021**



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Fax. (0274) 552230 Yogyakarta 55281

## PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-1915/Un.02/DD/PP.00.9/12/2021

Tugas Akhir dengan judul : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ERA PANDEMI COVID-19 PADA YAYASAN PRIMA INSANI GARUT

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : IRNA NURSILAWATI  
Nomor Induk Mahasiswa : 17102040047  
Telah diujikan pada : Rabu, 15 Desember 2021  
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

### TIM UJIAN TUGAS AKHIR



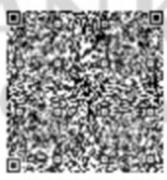
Valid ID: 61c56565ed3d2



Valid ID: 61c5218f78a59



Valid ID: 61c406cef60a49



## SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada :

Yth. Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi  
UIN Sunan Kalijaga  
Di Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk , dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara :

Nama : Irna Nursilawati  
NIM : 17102040047  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Judul skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 pada Yayasan Prima Insani Garut.

Sudah dapat diajukan kembali kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi program studi manajemen dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang sosial.

Dengan ini kami mengharap agar Skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosahkan. Atas perhatiannya kami ucapan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yogyakarta, 10 November 2021

Ketua Jurusan

Pembimbing



*M. Thoriq Nurmadiansyah, S.Ag., M.Si.*  
*NIP. 19690227 200312 1 001*

*Aris Risdiana, S.Sos. I.,MM*  
*NIP. 19820804201101 1 007*

## SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irna Nursilawati  
NIM : 17102040047  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi saya yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada Yayasan Prima Insani Garut adalah hasil karya pribadi yang tidak mengandung plagiarisme dan tidak berisi materi yang mempublikasikan atau ditulis orang lain, kecuali bagian-bagian tertentu yang penyusun ambil sebagai acuan dengan tata cara yang dibenarkan secara ilmiah.

Apabila terbukti pernyataan ini tidak benar, maka penyusun siap mempertanggungjawabkan sesuai hukum yang berlaku.

Garut, 01 Desember 2021

Yang menyatakan,



Irna Nursilawati

Nim. 17102040047

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Yang Tercinta Kedua Orang Tua dan Keluarga Saya

Program Studi Manajemen Dakwah

Fakultas Dakwah dan Komunikasi

Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga



## MOTTO

فَادْكُرُونِيَّ أَذْكُرْكُمْ وَاسْكُرُوا لِيْ وَلَا تَكْفُرُونِ

Maka ingatlah kepada-Ku, Aku pun akan ingat kepadamu. Bersyukurlah kepada-Ku,  
dan janganlah kamu ingkar kepada-Ku.

QS. Al-Baqoroh: 152<sup>1</sup>



---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI, "Al-Baqarah- Qur'an Kemenag," Diakses 1 Desember 2021, <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/152>.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat, hidayah serta inayah- Nya. Sebab hanya atas kehendakNyalah penelitian skripsi ini dapat terselesaikan sebagaimana mestinya. *Shalawat* serta salam senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan para sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana sosial (S.sos) di Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada Yayasan Prima Insani Garut”

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan berbagai pihak yang membimbing dalam penyusunan skripsi ini yaitu kepada:

1. Bapak prof. Dr. Phil Al-makin, MA., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu prof. Dr. Hj. Ema Marhumah, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak M. Toriq Nurmadiansyah, M.Si., selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi.
4. Ibu Dr. Hikmah Endraswati, SE, M.Si., selaku sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
5. Ibu Dr. Dra. Hj. Mikhriani, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang senantiasa memberikan motivasi, bimbingan, dan doa kepada peneliti.

6. Bapak Aris Risdiana, M.Si., selaku Dosen Pembimbing Skripsi (DPS) yang berkenan membimbing dan mengarahkan peneliti, sehingga skripsi yang peneliti susun dapat terselesaikan sebagaimana mestinya.
7. Seluruh dosen program studi Manajemen Dakwah yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat berharga dan bermanfaat.
8. Pimpinan Yayasan prima insani Garut yang telah menerima dengan baik selama penelitian, serta memberikan ilmu dan pelajaran yang bermanfaat.
9. Seluruh pendidik beserta karyawan Prima Insani Garut, khususnya Teh Dede Nur Wahidah, Ibu Eva Dan Ibu Sri yang sudah banyak membantu peneliti memperoleh data.
10. Bapak tercinta Alimudin (Alm) yang sudah banyak mengorbankan segala hal, terima kasih untuk 12 tahun yang tidak akan pernah menghilang dalam ingatan. Dan selalu memotivasi peneliti untuk menyelesaikan skripsi.
11. Ibu tercinta Rohanah yang senantiasa memberikan nasihat, doa, motivasi serta dukungan dalam hal apapun sehingga penulis dapat menyusun hingga menyelesaikan skripsi.
12. Kakak-kakak dan adik (A Edwin, A Ihsan, Teh Santi A Randi, dan Fajar) dan Kakak Ipar Peneliti Teh Rani Teh Intan dan Teh Risa yang selalu mendoakan dan memberikan dukungan kepada peneliti sehingga dapat menyusun sampai akhir menyelesaikan skripsi.
13. Teman-teman sedaerah Siti Hanita, Tia, Hamdan yang senantiasa mendukung, menemani, serta membantu selama penyusunan hingga penyelesaian skripsi.
14. Teman-teman Satu Atap Ica, Olis, Bila Fatharani, Wafda yang telah banyak membantu selama perkuliahan.

15. Teman-teman Asrama Yasuka Cakruk Pintar, Fidaul, Ovie, Rina, Deva, Rizka, Ipit dan Ayu yang selalu membantu dan mendukung selama perkuliahan.
16. Teman-teman KKN yang sudah mau menerima peneliti dalam KKN 102 Garut di tengah Pandemi.
17. Teman-teman Program Studi Manajemen Dakwah 2017 “Melathera” Fakultas Dakwah Dan Komunikasi yang telah memberikan semangat dan motivasi selama perkuliahan.
18. Teman-teman konsentrasi Sumber Daya Manusia Fakultas Dakwah Dan Komunikasi yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
19. Teman-teman seperjuangan Annida, Mba Isti, Isna, Alma, Nunun, yang sudah memberikan dukungan, motivasi, dan semangat selama perkuliahan.
20. Serta seluruh pihak yang tidak dapat di sebutkan satu persatu, yang sudah memberikan bantuan serta dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung. Tidak adanya nama bukan bermaksud mengurangi rasa terima kasih peneliti, semoga Allah membalas dengan kebaikan, melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Peneliti sangat menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dan kesalahan dalam skripsi ini. Oleh karena itu peneliti mohon maaf atas segala kekurangan dan kesalahan dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan demi perbaikan di masa mendatang. Akhir kata semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi seluruh pihak. *Aamiin yaa rabbal'aalamiin.*

Garut, 19 Oktober 2021



Irna Nursilawati

## ABSTRAK

Irna Nursilawati (17102040047). Skripsi dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Era Pandemi Covid-19 Pada Yayasan Prima Insani Garut. Fakultas Dakwah Dan Komunikasi, Program Studi Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi covid-19 pada yayasan prima insani Garut. Variabel stres kerja sebagai independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei bersifat deskriptif. Objek penelitian ini merupakan para guru dan karyawan yayasan prima insani Garut. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probably sampling* yaitu *simple random sampling* karena pengambilan secara acak tanpa memperhatikan tingkatan yang ada. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada seluruh populasi sebanyak 51 responden. Selain kuesioner dalam pengumpulan data juga dibantu metode wawancara secara tidak terstruktur. Teknik analisis menggunakan regresi linear sederhana, analisis deskriptif, uji asumsi (uji Normalitas dan Linearitas), uji hipotesis (uji parsial (t) dan uji koefisien determinasi( $R^2$ )).

Hasil penelitian berdasarkan analisis data yang diolah dengan *IBM SPSS Versi 25.0 for windows* menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. berdasarkan uji parsial (t) nilai signifikansi sebesar  $0,008 < 0,05$ . Nilai uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) berdasarkan tabel model *summary<sup>b</sup>* nilai *r Square* adalah 0,136. Hal tersebut menandakan bahwa variabel stres kerja memberikan pengaruh sebesar 13,6% terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Yayasan Prima Insani

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	6
E. Tinjauan Pustaka .....	6
F. Kerangka Teori .....	8
G. Hipotesis .....	18
<b>BAB II METODE PENELITIAN .....</b>	<b>20</b>
A. Jenis Penelitian .....	20
B. Definisi Konseptual .....	20
C. Definisi Operasional .....	22
D. Populasi Dan Sampel .....	23
E. Instrumen Penelitian .....	24

F. Teknik Pengumpulan Data .....	25
G. Validitas Dan Reliabilitas .....	26
H. Teknis Analisis Data .....	27
<b>BAB III GAMBARAN UMUM YAYASAN PRIMA INSANI GARUT ..</b>	<b>30</b>
A. Latar Belakang Yayasan .....	30
B. Sejarah Yayasan .....	30
C. Lokasi Yayasan .....	31
D. Visi Dan Misi Yayasan .....	31
E. Struktur Organisasi .....	33
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN ..</b>	<b>38</b>
A. Persiapan .....	38
B. Pelaksanaan Uji Coba .....	39
C. Uji Validitas Dan Reliabilitas .....	39
D. Analisis Data Deskriptif Responden .....	41
E. Hasil Uji Asumsi .....	43
F. Uji Regresi Sederhana .....	44
G. Uji Hipotesis .....	46
H. Pembahasan .....	47
<b>BAB V PENUTUP ..</b>	<b>52</b>
A. Kesimpulan .....	52
B. Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA ..</b>	<b>54</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN ..</b>	<b>57</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar kerangka berpikir stres kerja terhadap kinerja karyawan .....	19
Gambar hubungan variabel independen dengan dependen .....	21
Gambar struktur organisasi yayasan prima insani .....	34
Gambar grafik hasil uji regresi sederhana .....	45
Gambar grafik kuesioner stres kerja .....	48
Gambar grafik kuesioner kinerja karyawan .....	49



## DAFTAR TABEL

Tabel definisi operasional .....	22
Tabel skala likert .....	24
Tabel instrumen penelitian variabel stres kerja .....	25
Tabel instrumen penelitian variabel kinerja karyawan .....	25
Tabel sumber pembuatan instrumen .....	39
Tabel hasil uji validitas stres kerja dan kinerja karyawan .....	39
Tabel uji reliabilitas stres kerja dan kinerja karyawan .....	41
Tabel data responden berdasarkan berdasarkan usia .....	41
Tabel data responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	42
Tabel data responden berdasarkan masa kerja .....	42
Tabel hasil uji Normalitas .....	43
Tabel hasil uji linearitas .....	44
Tabel hasil uji regresi linear sederhana .....	45
Tabel hasil uji koefisien determinasi .....	46



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Salah satu penentu kemajuan perusahaan adalah sumber daya yang dimiliki, bagaimana sumber daya tersebut dapat meningkatkan kesuksesan dalam suatu perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki sumber daya yang berkualitas maka akan memudahkan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia adalah aset yang paling penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kemajuan perusahaan, tidak jarang perusahaan hanya menganggap bahwa tenaga kerja (karyawan) sebagai beban yang harus selalu ditentukan untuk mengurangi biaya dalam produksi. Namun itu merupakan pandangan yang tidak tepat. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan oleh manusia lain karena pada hakikatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh Maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda. Oleh karena itu, tenaga harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga menghasilkan *output* yang optimal bagi perusahaan.<sup>2</sup> Namun, terkadang tekanan yang diberikan kepada karyawan akan menimbulkan suatu kinerja yang kurang maksimal sehingga karyawan mengalami stres.

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam suatu perusahaan, kinerja berbicara mengenai apa yang bisa dihasilkan dan apa yang bisa dikerjakan individu untuk organisasi. Kemampuan individu pasti berbeda-beda, maka hasil yang diberikan juga bisa berbeda antara individu satu dengan yang lain. Kinerja karyawan sangat

---

<sup>2</sup> Hermita, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep*, Skripsi (Makassar : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, 2011), hlm 1.

berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan.

Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan ini, untuk mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras, pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stres kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Pada lingkungan perusahaan stres dapat menimbulkan suatu kinerja karyawan tidak maksimal, sehingga menjadi penurunan pada produktivitas perusahaan. Kesenjangan stres kerja adalah masalah serius yang dialami oleh setiap karyawan di lingkungan tempat mereka bekerja. Banyak karyawan yang setiap tahun mereka harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan yang terjadi dalam kehidupan mereka. Para ahli mengatakan bahwa stres kerja dapat timbul sebagai akibat dari tekanan ataupun ketegangan yang bersumber pada ketidakclarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang di kemukakan oleh Handoko stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.<sup>3</sup> Stres kerja pada kinerja karyawan akan sangat berpengaruh karena stres juga dapat menyebabkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan akan menimbulkan perilaku berbeda (menyimpang), perilaku yang menyimpang yang dilakukan oleh karyawan terhadap kinerja merupakan bentuk dari stres kerja. Namun terkadang stres tidak hanya berpengaruh buruk dalam suatu kinerja melainkan karena stres kinerja yang ada dalam perusahaan tersebut meningkat dan lebih efektif, namun

---

<sup>3</sup> Wildan firdaus prasetyo, *pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Syariah Bangun Derajat Warga Yogyakarta*, skripsi (Yogyakarta: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga, 2019), hlm. 1.

kembali lagi kepada karyawannya itu sendiri bagaimana diri karyawan tersebut mengendalikan stres yang ada pada diri karyawan.

Salah satu pemicu stres juga disebabkan adanya pandemi Covid-19 yang sedang melanda dunia pada saat ini. Covid-19 merupakan penyakit yang disebabkan *novel corona virus* 2019. Meskipun bergejala mirip dengan flu biasa, Covid-19 sampai saat ini memiliki fatalitas lebih tinggi. Virus ini juga menyebar dengan sangat cepat karena bisa pindah dari orang ke orang bahkan sebelum orang tersebut menunjukkan gejala. Pandemi Covid-19 ini tidak hanya berdampak pada kesehatan, tetapi juga mengubah tatanan kehidupan, termasuk dunia kerja. Keberadaan virus *corona* ini memaksa para pekerja untuk tidak lagi bekerja di kantor, melainkan bekerja dari rumah atau *work from home* (WFH). Di satu sisi, bekerja dari rumah dapat melindungi diri dari virus *corona* dan membuat pekerjaan tidak perlu menghabiskan waktu di jalan dengan bermacet-macetan. Namun, di sisi lain, WFH justru meningkatkan fenomena *burnout* pada karyawan. *burnout* adalah kondisi saat seseorang mengalami perasaan lelah berkepanjangan karena stres berat dari pekerjaan.<sup>4</sup> *Burnout* tidak boleh dibiarkan berlarut-larut dan perlu diatasi dengan tepat karena dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Sebagian besar yang mengalami kondisi *burnout* terjadi pada orang yang sering memaksa diri untuk terus bekerja, kurang mendapatkan apresiasi pekerjaan dari atasan, memiliki beban kerja yang berat, atau memiliki pekerjaan yang monoton. *Burnout* dipicu oleh stres berat di tempat kerja yang tidak teratas sehingga membuat penderitanya kehilangan semangat bekerja, bahkan kehilangan minat untuk berinteraksi dengan lingkungan sosialnya. Setiap orang tentu pernah merasa kelelahan dan stres dalam bekerja, akan tetapi

---

<sup>4</sup> “Antara pandemicovid-19, kerja dan *burnout*” CNN Indonesia, [www.google.com/amp/s/www.cnindonesia.com/gaya-hidup/20210820182352-260-683182/antara-pandemi-covid-19-kerja-dan-burnout/amp](http://www.google.com/amp/s/www.cnindonesia.com/gaya-hidup/20210820182352-260-683182/antara-pandemi-covid-19-kerja-dan-burnout/amp), diakses pada tanggal 22 Agustus 2021.

seseorang yang mengalami *burnout* cenderung akan merasakan atau menampakkan ciri-ciri seperti hilangnya semangat bekerja dan kelelahan, benci dengan pekerjaan yang digeluti, performa kerja menurun, mudah marah, menarik diri dari lingkungan sosial, dan mudah sakit. *Burnout* yang tidak teratas dengan baik dapat berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental. Oleh karena itu untuk mengatasi hal tersebut dengan membuat prioritas, membicarakan dengan atasan atau pimpinan, mengurangi ekspektasi dan berikan apresiasi terhadap diri sendiri, menceritakan kepada orang yang dapat dipercaya, menjaga keseimbangan hidup, mengubah gaya hidup.

Berdasarkan hal tersebut tentu para pekerja akan mengalami berbagai hal karena harus menyesuaikan diri untuk melakukan hal yang di sebut baru atau WFH, dengan menjalankan WFH pekerja harus membagi tugas dengan baik dan benar karena juga harus mengurus pekerjaan rumah sekaligus mengerjakan pekerjaan kantor, dengan itu para pekerja akan mulai merasakan tidak adanya semangat dan ketertarikan dalam mengerjakan tugas dan mengalami stres kerja yang berat.

Yayasan prima insani merupakan sebuah yayasan yang di mana di dalamnya menaungi berbagai jenjang pendidikan yaitu PG PAUD, TK, dan SD. Di mana yayasan tersebut berdiri di Garut pada tahun 2002 yang dulu merupakan suatu mimpi yang ingin di capai oleh pemilik yayasan tersebut dan yayasan ini merupakan hadiah untuk anak tercintanya karena yayasan ini berdiri bertepatan dengan kelahiran anak pemilik yayasan tersebut. Tentu perjuangan untuk membuat yayasan tersebut tidaklah mudah, sangat dibutuhkan sumber daya yang baik dan maksimal dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan.

Dengan adanya yayasan tersebut dapat mempermudah masyarakat untuk menjadikan yayasan tersebut menjadi pilihan terbaik untuk anak-anaknya dalam

menimba ilmu, ilmu yang diajarkan pun sangat bervariasi dimulai dari Ilmu umum sampai ilmu agama, sehingga dari ilmu yang diajarkan bertujuan untuk menghasilkan *output* yang baik dan sesuai dengan tujuan yayasan tersebut.

Dalam menjalankan tujuan yang ingin dicapai tentu kinerja karyawan yang dilakukan harus selalu tanggap dan berkompeten supaya dengan mudah dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, tentu halnya stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada yayasan prima insani, apalagi pada saat Pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, banyak karyawan yang mengalami perubahan dalam kinerjanya karena harus menyesuaikan karena beban bertambah, dan harus menyesuaikan diri karena belum terbiasa, hal tersebut dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan, dengan adanya tekanan maka sering timbul stres sehingga membuat kinerja pada karyawan sangat berpengaruh. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yayasan prima insani Garut, mengatakan bahwa pada saat pandemi covid-19 melanda maka kinerja yang ada pada yayasan meningkat dan harus melakukan adaptasi baru dengan melakukan pekerjaan Online, dengan melakukan WFH pegawai merasakan lelah dalam bekerja karena harus mengatur waktu dengan baik, apalagi para guru atau pengajar yang harus menciptakan inovasi-inovasi baru dalam mengajar sehingga para siswa tidak mengalami kesulitan yang berlebih, dan untuk para pegawai selain guru harus mencari pekerjaan sampingan untuk mencari penghasilan tambahan.

Dari latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada Yayasan Prima Insani Garut ”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diambil sebuah rumusan masalah yaitu: “Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 pada Yayasan Prima Insani Garut?”

## **C. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di era pandemi covid-19 pada yayasan prima insani Garut.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat teoritik

Hasil penelitian diharapkan dapat memberi sumbangan dalam pengembangan keilmuan manajemen dakwah, serta dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian berikutnya.

### 2. Manfaat praktik

- a. Lembaga, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau gagasan dalam meningkatkan mutu strategi pengelolaan sumber daya manusia di Yayasan Prima Insani Garut.
- b. Peneliti, dapat menambahkan dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang manajemen.
- c. Pembaca, pada umumnya, penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan gambaran tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di era Pandemi COVID-19.

## **E. Tinjauan Pustaka**

berikut beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dijadikan kajian pustaka:

1. Skripsi Vivi Setiyawati yang berjudul “pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten” pada tahun 2019

menjelaskan bahwa berdasarkan analisis data hasil penelitian yang diolah menggunakan SPSS versi 22.0 for Windows menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat nilai beta pada kolom *Unstand Arized Coefficients* adalah -0,155, nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,454 lebih besar dari  $t_{tabel}$  yaitu 2,035 dan nilai signifikan 0,02 lebih kecil 0,05. Nilai R Square adalah 0,154, berarti variabel stres kerja memiliki pengaruh sebesar 15,4% terhadap variabel kinerja sedangkan 84,6% disebabkan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

2. Jurnal Tri Wartono melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)” pada tahun 2017 menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%. Hal ini berarti stres kerja mempengaruhi kinerja sebesar 77,44% sisanya sebesar 22,56% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. setelah dilakukan uji signifikansi didapat hasil 10,643 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Jurnal Rachel Natalya Massie dkk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado” pada tahun 2018 menjelaskan bahwa berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat ,maka akan mengurangi potensi kerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap

kinerja karyawan dan ada variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada kantor pengelola IT Center Manado.

4. Skripsi Edi Sutrisno yang berjudul “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Madrasah Aliah Negeri Demak” pada tahun 2014 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil penelitian didapat hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih kecil dari t tabel dan nilai *sig (2-tailde)* lebih kecil dari 0,05 (*alpha*). Sehingga kesimpulan dalam penelitian ini hasil uji hipotesis di tolak. Artinya, stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di madrasah aliah Demak dalam melakukan kerja di lapangan.

Berdasarkan kajian pustaka di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa penilaian yang akan peneliti laksanakan belum pernah diteliti dan ada beberapa kesamaan yaitu pokok kajiannya yang menyangkut masalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan menggunakan pendekatan kuantitatif, Adapun perbedaannya yaitu tempat penelitian yang akan peneliti lakukan.

## **F. Kerangka Teori**

### 1. Stres kerja

#### a. Pengertian stres kerja

Istilah stres berasal dari bahasa inggris *stress*. Menurut kamus *Oxford* stres diartikan sebagai *pressure or worry by the problem is somebody's life*, yang bermakna tekanan atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah dalam hidup seseorang. Sedangkan menurut kamus besar bahasa Indonesia stres diartikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar, ketegangan. Goliszek mendefinisikan stres sebagai suatu respons adaptif individu dan berbagai tekanan atau tuntutan

eksternal dan menghasilkan berbagai gangguan meliputi: gangguan fisik, emosional, dan perilaku.<sup>5</sup> Sedangkan menurut Robbins Dan Judges Dalam Jurnal Iwan Sukoco Dan Muhammad Ridha Bintang stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* karyawan tersebut.

Stres kerja menurut Beehr dan Franz adalah suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Menurut Pandji Anoraga stres adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Kondisi stres akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.<sup>6</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa stres adalah di mana seseorang mengalami suatu kondisi yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan tegang yang dapat mengganggu dan menghambat pelaksanaan kinerja karyawan.

#### b. Penyebab stres

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stres atau stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa

---

<sup>5</sup> Mikhriani, *Manajemen Stres Pada Masa Pandemi Covid-19, Covid-19 Dan Transformasi Keberagaman*, Serial Buku Bunga Rampai Ed. 3, Cet. 1, D.I. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2020. hlm 57.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hlm 61.

tipe kepribadian, peristiwa/ pengalaman pribadi maupun kondisi sosial ekonomi keluarga di mana pribadi berada dan mengembangkan diri. Betapapun faktor kedua secara tidak secara langsung berhubungan dengan kondisi pekerjaan, namun karena dampak yang ditimbulkan pekerjaan cukup besar, maka faktor pribadi ditempatkan sebagai sumber atau penyebab munculnya stres.<sup>7</sup>

Menurut Davis dan Newstrom, Stres Kerja disebabkan :<sup>8</sup>

- 1) Adanya tugas yang terlalu banyak.
  - 2) *Supervisor* yang kurang pandai.
  - 3) Iklim politik kurang aman.
  - 4) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan.
  - 5) Kurang mendapatkan tanggung jawab yang memadai.
  - 6) Ambiguitas peran.
  - 7) Perbedaan nilai dengan perusahaan.
  - 8) Frustrasi.
  - 9) Perubahan tipe tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum.
  - 10) Konflik peran.
- c. Sumber Stres

Northcraft mengatakan bahwa ada beberapa sumber stres di tempat kerja yang lebih berkaitan dengan individu. Ada beberapa faktor penyebab

---

<sup>7</sup>Lulus Margiati, “Stres Kerja: Penyebab Alternatif Pemecahnya,” Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik, Th XII, No. 3 juli 1999, hlm 72.

<sup>8</sup> *Ibid.*, hlm 73.

stres yang berkaitan dengan individu organisasi, tuntunan sosial dan keluarga, dan karakteristik kepribadian. Dari sisi organisasi, sumber stres meliputi:<sup>9</sup>

- 1) Pekerjaan itu sendiri yaitu beban pekerjaan yang terlalu sedikit atau terlalu berat, kondisi lingkungan fisik yang jelek, tekanan waktu dsb.
- 2) Peran dalam organisasi yaitu apakah karyawan merasakan *conflict role*, *role of ambiguity*, besarnya tanggung jawab, partisipasi dalam organisasi, dan pengambilan Keputusan.
- 3) Perkembangan karir yaitu apakah karyawan merasakan *overpromotion*, kurangnya rasa aman dalam pekerjaan, dan sebagainya.
- 4) Hubungan dalam organisasi yaitu sejauh mana hubungan yang kurang baik antara karyawan- pimpinan, karyawan- karyawan, atau antar pimpinan sendiri.
- 5) Keberadaan organisasi meliputi konsultasi yang kurang efektif, hambatan dalam perilaku, atau politik dalam organisasi.
- 6) Hubungan organisasi dengan pihak luar yaitu bagaimana kesesuaian antara tuntutan keluarga dengan kebijakan organisasi.

d. Akibat yang ditimbulkan stres

Individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (*reward*). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif.

Beehr dan Newman menyebutkan gejala-gejala stres yaitu:<sup>10</sup>

1) Gejala Psikologis

---

<sup>9</sup> Mohammad Bachroni Dan Dahlan Asnawi, “*Stres Kerja*” , Jurnal Buletin Psikologi, Tahun VII, No. 2 Desember 1999.

<sup>10</sup> Gusti Yuli Asih, Dkk *Stres Kerja* (Semarang: University Press, 2018), Hlm 6.

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung.
- b. Perasaan frustasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c. *Sensitive* dan *hyperractivity*.
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.
- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas.
- j. Menurunnya rasa percaya diri.

## 2) Gejala Fisiologis

- a. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit *kardiovaskular*.
- b. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (seperti: adrenalin dan *nonadrenalin*).
- c. Gangguan *gastrointestinal* (gangguan lambung)
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis.
- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
- g. Gangguan pada kulit.
- h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
- i. Gangguan tidur.

- j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.
- 3) Gejala Perilaku
- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
  - b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas.
  - c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
  - d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
  - e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
  - f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
  - g. Meningkatnya kecenderungan perilaku berisiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
  - h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
  - i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
  - j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.
- e. Cara untuk mengurangi stres

Albrecht menyarankan cara-cara untuk mengurangi stres kerja, yaitu:<sup>11</sup>

- 1) Bangun hubungan yang memuaskan, menyenangkan, dan kooperatif dengan rekan kerja dan karyawan.
- 2) Jangan mengambil pekerjaan lebih dari yang anda mampu lakukan.
- 3) Bangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan.

---

<sup>11</sup> Gusti Yuli Asih, Dkk., *Stres Kerja* (Semarang: University Press, 2018), hlm 74.

- 4) Negosiasikan dengan atasan untuk tenggat waktu yang realistik pada proyek penting.
  - 5) Belajar sebanyak yang kita mampu mengenai kegiatan yang akan datang dan dapatkan *lead time* sebanyak mungkin untuk mempersiapkan diri.
  - 6) Carilah waktu setiap hari untuk pelepasan dan relaksasi.
  - 7) Berjalan-jalanlah di sekitar kantor untuk menjaga tubuh tetap segar dan waspada.
  - 8) Temukan cara untuk mengurangi kebisingan yang tidak perlu.
  - 9) Kurangi jumlah hal-hal sepele dalam pekerjaan, delegasikan pekerjaan rutin jika dimungkinkan.
  - 10) Batasi interupsi.
  - 11) Jangan menunda untuk mengatasi permasalahan yang tidak disukai.
  - 12) Buatlah “daftar kekhawatiran” konstruktif yang berisi solusi untuk setiap permasalahan.
  - 13) Dapatkan tidur yang berkualitas yang lebih lama dan lebih baik.
2. Kinerja karyawan
- a. Pengertian kinerja karyawan
- Dalam kamus besar bahasa Indonesia, kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperhatikan dalam kemampuan kerja. kinerja dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan, di mana kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.<sup>12</sup> Menurut Darojat kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan yang ditampilkan oleh seseorang dalam menjalankan aktivitas

---

<sup>12</sup>Khairunnisa afriani, pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan ardhan transport Yogyakarta,skripsi (Yogyakarta: jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi UIN Sunan kalijaga, 2016), hlm 19.

tertentu yang menjadi tugasnya.<sup>13</sup> Menurut Hasibuan kinerja adalah suatu hasil kerja dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan.<sup>14</sup>

Menurut Robbins kinerja karyawan merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>15</sup>

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi berupa hasil kerja dari pencapaian seseorang atau kelompok dalam melaksanakan kinerja dengan tugas yang dimiliki baik itu kualitas maupun kuantitas untuk mencapai tujuan organisasi.

#### b. Aspek-aspek kinerja karyawan

Berdasarkan hasil *study lazer* dan *wikstrom* terhadap formulir penilaian kinerja, faktor yang paling umum muncul adalah pengetahuan tentang pekerjaan, kepemimpinan, inisiatif, kualitas pekerjaan, kerja sama, pengambilan Keputusan, kreativitas, dapat diandalkan, perencanaan,

---

<sup>13</sup> Nadia Antonita Christy Dan Sholihati Amalia, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence Of Job Stres On Employees Job Performance” Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No 2, Agustus 2017, Hlm 76.

<sup>14</sup> Yoanisa Mahardiani Dan Ari Phardanawati, “ Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang,Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013.

<sup>15</sup> Rachel Natalya Massie Dkk, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado ”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.

komunikasi, kecerdasan pemecahan masalah, pendeklegasian, sikap, usaha motivasi, dan organisasi. Dari aspek-aspek yang dinilai tersebut dapat dikelompokkan menjadi:<sup>16</sup>

- c. Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
  - d. Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari masing-masing ke dalam bidang-bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individu tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai karyawan.
  - e. Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi dan lain-lain.
- c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Mar'at menjelaskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah faktor individu dan faktor situasi kerja. faktor individu misalnya perbedaan minat, sikap, jenis kebutuhan dan yang lainnya. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. perbedaan-perbedaan dalam faktor individu ini dapat dikatakan adanya perbedaan karakteristik individu. Adapun faktor situasi kerja yang mendukung kinerja di antaranya: identitas tugas, otonomi, ini merupakan

---

<sup>16</sup> Khairunnisa Afriani, *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016), Hlm 21.

karakteristik pekerjaan sedangkan lingkungan kerja terdekat dan lainnya merupakan karakteristik organisasi.<sup>17</sup>

d. Tujuan penilaian kinerja

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut Dharma adalah sebagai berikut:<sup>18</sup>

- 1) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai instruksi yang diberikan kepadanya.
- 2) Kreativitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 3) Bekerja sama, penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun di luar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik.
- 4) Kecakapan, penilaian dalam menyatukan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dalam situasi manajemen.
- 5) Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku pekerjaannya.

3. Pengukuran kinerja

Menurut Wirawan kinerja dapat diukur jika target dan tujuan perusahaan dapat dicapai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut

---

<sup>17</sup> Meithiana Indasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017) Hlm, 52.

<sup>18</sup> Tri Wartono, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)” Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4. No. 2, April 2017, hlm 52.

Haynes dan Uno terdapat empat cara yang harus dilakukan dalam mengukur kinerja atau hasil kerja seseorang, yakni:<sup>19</sup>

- a. menetapkan tingkat kinerja yang diharapkan (analisis pada isi pekerjaan, prosedur yang harus dilakukan, serta perilaku dalam bekerja).
- b. Memantau kemajuan (progres) dengan memfokuskan pada hasil yang dicapai.
- c. Melakukan evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan sebelumnya.

Memberikan umpan balik (saran) atas kinerja seseorang.

## G. Hipotesis

Hipotesis menurut Sugiono merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul.<sup>20</sup> Adapun hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

$H_0$  : Stres Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19.

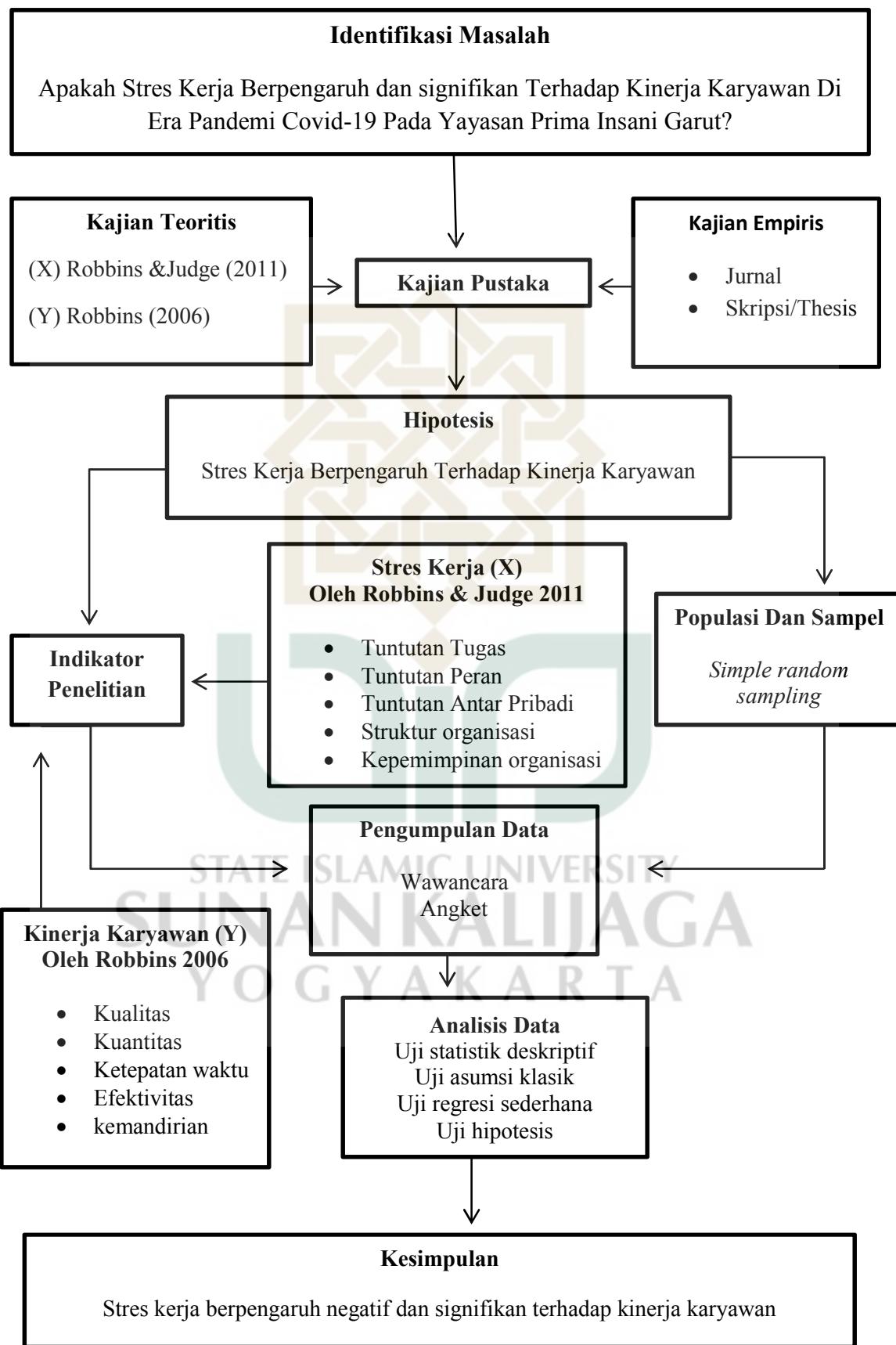
$H_a$  : Stres Kerja Memiliki Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19.

---

<sup>19</sup>Nasyadizi Nilamsar Noor Dkk, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya)”, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016, hlm 12.

<sup>20</sup> N. Lilis Suryani, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta”, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius Vol. 2, No. 3, Mei 2019, hlm 432.

**Gambar 1.1**  
**Kerangka Berpikir Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19**



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini sebagai kajian untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan prima insani Garut. Berdasarkan hasil seluruh data yang telah dikumpulkan dan dianalisis dapat diambil kesimpulan sebagai berikut,

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, variabel stres kerja memberikan pengaruh sebesar 13,6% terhadap kinerja karyawan dan hasil uji regresi sederhana memperoleh nilai konstanta (a) dari *unstandardized coefficients* sebesar 33,806. Hasil penelitian terhadap 51 responden yaitu pegawai yayasan prima insani Garut, melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi dan uji hipotesis menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan prima insani Garut. Dapat disimpulkan dalam penelitian ini semakin menurunnya stres kerja seseorang karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada yayasan prima insani Garut.

#### B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian stres kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan prima insani Garut, ada beberapa saran yang perlu disampaikan, diantaranya:

1. berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, oleh karena itu tetap memperhatikan stres kerja jangan sampai mengalami kenaikan yang dapat menyebabkan menurunnya potensi kinerja karyawan. dan untuk memperhatikan kinerja yang baik sebaiknya perusahaan memperhatikan variabel lain yang menjadi pengaruh yang sangat penting bagi kinerja karyawan.

2. berdasarkan hasil kuesioner terdapat satu pernyataan yang memiliki poin tinggi yaitu “saya dituntut untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang di tetapkan atasan” maka dari itu untuk para karyawan supaya lebih memanaj waktu dengan sebaik mungkin sehingga menghasilkan hasil kinerja yang memuaskan dan terhindar dari stres.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang berminat melakukan kajian ulang terhadap penelitian ini, perlu memperhatikan beberapa hal yaitu,
  - a. Melakukan penelitian variabel lain selain variabel stres kerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.
  - b. mengubah model atau paradigma seperti moderasi, intervening maupun kontrol pada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
  - c. Dalam pembuatan kuesioner untuk selalu menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada, dengan mengadopsi maupun memodifikasi.
  - d. Memperbanyak responden untuk menghasilkan penelitian yang maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

Afriani , Khairunnisa, Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Ardhian Transport Yogyakarta,Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga, 2016).

Dzajari, M, Pengaruh Sikap Menghindari Risiko Sharing Dan Knowledge Self-Efficacy Terhadap Informal *Knowledge Sharing* Pada Mahasiswa Fise UNY, Jurnal Nominal/ Volume III Nomor II/ Tahun 2003.

Elsa Marita,Widya, "Pengaruh Struktur Organisasi Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Penerapan *Bussines Entity Concept*", Jurnal Akuntansi Akrual 7 (1) (2015): 18-40 E-ISSN: 2502-6380.

Firdaus Prasetyo, Wildan, *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Syariah Bangun Derajat Warga Yogyakarta*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, UIN Sunan Kalijaga, 2019).

Gusti Yuli Asih, Dkk *Stres Kerja* (Semarang: University Press, 2018).

Hermita, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (PERSERO) Pangkep*, Skripsi (Makassar : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar, 2011).

Indasari , Meithiana, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*, (Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017).

Iwan Sukoco Dan Muhammad Ridha Bintang, "The Analysis Of Stres Management In Press Companies: Study Of PJTV", Jurnal Adbispreuneur Vol.2, No 3, (Desember 2017) Kementrian Agama RI, "Al-Baqarah- Qur'an Kemenag," Diakses 1 Desember 2021, <https://quran.kemenag.go.id/sura/2/152>.

Margiati , Lulus, “Stres Kerja: Penyebab Alternatif Pemecahnya,” Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik, Th XII, No. 3 Juli 1999.

Mikhriani, *Manajemen Stres Pada Masa Pandemi Covid-19, Covid-19 Dan Transformasi Keberagaman*, Serial Buku Bunga Rampai Ed. 3, Cet. 1, D.I. Yogyakarta: Lembaga Ladang Kata, 2020.

Mohammad Bachroni Dan Dahlan Asnawi, “*Stres Kerja*” , Jurnal Buletin Psikologi, Tahun VII, No. 2 Desember 1999.

Nadia Antonita Christy Dan Sholihat Amalia, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *The Influence Of Job Stres On Employees Job Performance*” Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No 2, Agustus 2017.

Nasyadizi Nilamsar Noor Dkk, “Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasaraharja (Persero) Cabang Jawa Timur Di Surabaya), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 31 No. 1 Februari 2016.

Rachel Natalya Massie Dkk, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”, Journal Administrasi Bisnis, Vol. 6 No. 2 Tahun 2018.

Styawati, Vivi, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SDIT Salsabila Baiturrahman Prambanan Klaten*, Skripsi (Yogyakarta : Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019).

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabet, 2016).

Suryani, N Lilis, “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta”, Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Jenius Vol. 2, No. 3, Mei 2019.

Sutrisno, Edi, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Madrasah Aliyah Negeri Demak*, Skripsi (Yogyakarta: Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta,2014).

Tjiong Fei Lie Dan Hotlan Siagian, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV. *Union Event Planner*”, Jurnal Agora Vol. 6, No. 1, (2018).

Wartono , Tri, “ Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother And Baby*)” Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang Vol. 4. No. 2, April 2017.

Widi, Ristya, “Uji Validitas Dan Reliabilitas Dalam Penelitian Epidemiologi Kedokteran Gigi”, Jurnal Stomatognatic (J.K.G Unej) Vol.8 No.1, 2011:27;34.

Yoanisa Mahardiani Dan Ari Phardanawati, “ Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan *Outsourcing* Pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator Dan Cabang Pembantu Wilayah Kota Semarang”,Jurnal Administrasi Bisnis, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013.

Antara Pandemi Covid-19, Kerja Dan Bornout” CNN Indonesia, [www.google.com/amp/s/www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/202110820182352-260-683182/anatar-pandemi-covid-19-kerja-dan-burnout/amp.](http://www.google.com/amp/s/www.cnnindonesia.com/gaya-hidup/202110820182352-260-683182/anatar-pandemi-covid-19-kerja-dan-burnout/amp.)  
[www.primainsani.sch.id.](http://www.primainsani.sch.id.)